

Peran Job Autonomy dalam memediasi Psychological Empowerment dan Performance

Nurkhavid Banu Hidayat, Eka Askafi

Pascasarjana, Universitas Islam Kediri, Kediri, Indonesia

Corresponding Author : nbh.havid@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of job autonomy on employee performance, with psychological empowerment as a mediating variable among BUMDes managers in Kunjang District, Kediri Regency. This research employs a quantitative method with a population of 72 BUMDes managers. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) with Smart PLS. The results indicate that job autonomy does not significantly affect psychological empowerment, suggesting that the level of job autonomy granted does not directly enhance the psychological empowerment of managers. Additionally, job autonomy does not affect employee performance, indicating that workplace freedom alone is insufficient to improve the productivity, responsiveness, and accountability of BUMDes managers. However, the findings confirm that psychological empowerment has a significant impact on employee performance, highlighting that psychological empowerment through the dimensions of Meaning, Competence, Self-Determination, and Impact plays a crucial role in enhancing their performance. Furthermore, psychological empowerment fails to mediate the relationship between job autonomy and employee performance, implying that other factors are more dominant in determining the effectiveness of job autonomy on performance. The implications of this study emphasize the importance of improving governance, policy support, and strengthening the competencies of BUMDes managers to drive more optimal performance.

Keyword : *Job autonomy, Psychological Empowerment, Performance.*

A. Latar Belakang Teoritis

Indonesia sebagai suatu negara yang sedang berkembang sedang giat melaksanakan pembangunan secara berencana dan bertahap, tanpa mengabaikan usaha pemerataan dan kestabilan. Pembangunan nasional mengusahakan tercapainya pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi, yang pada akhirnya memungkinkan terwujudnya peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan seluruh rakyat. Berbicara mengenai pemerataan pembangunan berarti juga membicarakan tentang ketimpangan.

Pembangunan Nasional pada pelaksanaannya masih dihadapkan dengan masalah pokok pembangunan seperti ketimpangan pembangunan antara desa dan kota di Indonesia. Berdasarkan realita tersebut maka pemerintah Indonesia terus mengembangkan program *Sustainable Development Goals* (SDGs) di wilayah pedesaan.

Pembangunan desa adalah bentuk upaya peningkatan kualitas hidup dan kehidupan untuk kesejahteraan masyarakat desanya. Tujuan pembangunan desa menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa dan kualitas

hidup manusia serta penanggulangan kemiskinan melalui pemenuhan kebutuhan dasar, pembangunan sarana dan prasarana desa, pengembangan potensi ekonomi lokal, serta pemanfaatan sumber daya alam dan lingkungan secara berkelanjutan (Pemerintah Republik Indonesia, 2014).

Desa merupakan unit terkecil dari suatu negara yang langsung bersentuhan dengan masyarakat dan secara riil terkait dengan pemenuhan kebutuhan masyarakat untuk kesejahteraan. Berdasarkan data dari Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Republik Indonesia yang tertuang dalam Keputusan Menteri Nomor 80 tahun 2022, memberikan klasifikasi dan data perkembangan desa di Indonesia terlihat pada tabel 1 dibawah :

Tabel 1. Klasifikasi Status Perkembangan Desa Di Indonesia

NO	KLASIFIKASI	JUMLAH
1	Desa Mandiri	17.206 Desa
2	Desa Maju	23.087 Desa
3	Desa Berkembang	24.518 Desa
4	Desa Tertinggal	6.007 Desa
5	Desa Sangat Tertinggal	3.911 Desa
TOTAL		74.729 Desa

Sumber : KemendesaPDTT (2024)

Berdasarkan data di atas, dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2024 tercatat sebanyak 74.729 Desa di Indonesia, secara keseluruhan desa dengan klasifikasi berkembang sebanyak 24.518 atau 32,81% desa yang mayoritas mendominasi pemeringkatan tersebut. Data perkembangan desa tersebut juga menggambarkan fenomena bahwa masih banyak desa yang berstatus tertinggal sebanyak 6.007 desa atau 8,04% dan desa dengan status sangat tertinggal di wilayah Indonesia sebanyak 3.911 desa atau 5,23% dari total keseluruhan desa.

Kedadaan ini yang masih terus menjadi perhatian utama bagi pemangku kebijakan dalam meningkatkan tujuan pembangunan nasional dalam pemerataan pembangunan di tingkat desa. Kondisi tersebut tampak sangat kontradiksi dengan konsep dan target diterapkannya otonomi daerah, yang seharusnya daerah mampu mewujudkan suatu kondisi yang kuat di berbagai sektor, sebagaimana tujuan otonomi daerah yaitu peningkatan dan perluasan kesejahteraan masyarakat, terutama masyarakat pedesaan.

Selanjutnya UU Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa menjelaskan tujuan pemerintahan desa untuk mewujudkan desa sebagai penyangga kehidupan yang memiliki kemandirian sosial, budaya, ekonomi, dan politik. Banyak Badan Usaha Milik Desa telah didirikan sejak regulasi terkait dikeluarkan, dengan intervensi dari pemerintah daerah

melalui program-program pemberdayaan desa dan peraturan daerah terkait pendirian dan pengelolaannya.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa memberikan status dan kedudukan yang lebih kuat bagi BUMDes sebagai badan hukum yang dapat mengelola aset dan potensi sosial ekonomi desa (Pemerintah Republik Indonesia, 2014). Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 juga mengatur secara lebih jelas mengenai pendirian, pengurusan dan pengelolaan, dan pembubaran badan usaha milik desa. Selanjutnya, regulasi terbaru adalah Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2021 tentang Badan Usaha Milik Desa. Hal tersebut dapat menggambarkan bahwa regulasi tentang pemerintahan desa telah memberikan suatu harapan pada masyarakat desa agar segera melakukan perubahan sesuai dengan kebutuhan.

Desa telah memasuki era *self governing community*, yaitu memiliki hal otonom dan wewenang merencanakan, memberikan pelayanan publik, dan keuangan. Untuk itu desa tidak lagi bersifat pasif dan penunggu instruksi dari pemerintahan di atasnya seperti Kecamatan, Kabupaten, Propinsi, dan Pusat). Sehingga dinamika kehidupan desa menjadi sangat tergantung pada keterlibatan dan peran serta masyarakat untuk membangun suatu kesepakatan dalam pengelolaan pemerintahan desa, sehingga desa dapat meningkatkan dan mengembangkan nilai sosial, budaya, ekonomi, dan pengetahuan (Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, 2015).

Guna meningkatkan nilai sosial, ekonomi, dan budaya, prioritas utama adalah memberdayakan ekonomi

masyarakat dan pemerintahan desa yang mandiri. Undang-undang nomor 6 tahun 2014 menetapkan pembentukan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) sebagai lembaga bisnis atau badan usaha yang seluruhnya atau sebagian modalnya dimiliki oleh desa.

Modal usaha dapat dikumpulkan melalui penyertaan langsung dari kekayaan

atau aset desa, yang digunakan untuk pengelolaan aset, jasa pelayanan, dan usaha perdagangan produk dan jasa. Pendirian dan pengelolaan BUMDes bertujuan untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat dan memberdayakan desa sebagai wilayah otonom yang memiliki kemampuan ekonomi dan usaha produktif serta kemandirian dalam penguatan perekonomian (Sinarwati & Prayudi, 2021).

Pada perkembangannya Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal & Transmigrasi membagi BUMDesa menjadi 2 kategori yaitu BUMDesa dan BUMDes Bersama.

BUMDes (Badan Usaha Milik Desa) adalah sebuah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh desa. Sedangkan BUMDesa Bersama bertujuan untuk memperkuat dan memperluas jaringan BUMDes di tingkat nasional dengan melakukan kolaborasi antar BUMDes untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas BUMDes. Saat ini terdapat 48.603 BUMDesa dan 4.975 BUMDesa Bersama dengan total keseluruhan sebanyak 53.578., data perkembangan BUMDes di Indonesia terlihat pada table 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Status Proses Pengelolaan Performance BUMDes Di Indonesia

Status Proses	BUMDES		BUMDES Bersama	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Mendaftarkan Nama	52	0,1%	47	0,9%
Perbaikan Nama	1120	2,3%	2165	43,5%
Terverifikasi Nama	27167	55,9%	1261	25,3%
Mendaftar Badan Hukum	492	1,0%	88	1,8%
Perbaikan Dokumen	5853	12,0%	231	4,6%
Sudah Berbadan Hukum	13919	28,6%	1183	23,8%
Total	48603	100,0%	4975	100,0%

Sumber : Kemendesa PDTT (2024)

Merujuk pada data status pengelolaan Performance Bumdes di atas, maka dapat dideskripsikan bahwa dari total 53.578 BUMDes dan BUMDes Bersama mayoritas Performance BUMDesa yang tercatat sudah memiliki badan hukum masih relatif rendah

yaitu 28%, sedangkan nilai prosentase mayoritas sebesar 55,9% BUMDes masih dalam tahap mendaftarkan nama dan verifikasi nama dari total 48693 BUMDes di Indonesia.

Kondisi ini juga terlihat dari *Performance* BUMDes Bersama rata-rata 23,8% juga telah berbadan hukum, namun terdapat 43,5% BUMDesa yang masih melakukan perbaikan nama dari total 4975 BUMDesa Bersama yang ada di Indonesia. Fenomena tersebut mengindikasikan bahwa *Performance* pengelolaan BUMDes secara keseluruhan masih belum optimal terlihat dari proses tata kelola legalisasi organisasinya.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah dengan menggelontorkan berbagai dana untuk program pembangunan desa yang salah satunya adalah melalui Badan Usaha Milik Desa (Kamaroesid, 2016). Maka bisa dikatakan bahwa BUMDes memiliki dua fungsi utama yaitu sebagai lembaga sosial dan lembaga komersial desa. BUMDes sebagai lembaga sosial memiliki kontribusi sebagai penyedia pelayanan sosial (Sutrisna, 2021).

Upaya memajukan keberadaan BUMDes ini tidak terlepas dari peran Pemerintah Daerah dalam hal ini adalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (DPMPD) dan Pemerintahan Desa khususnya di Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri. Perkembangan BUMDes di Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri terus mengalami pertumbuhan pada setiap tahunnya. Jenis usaha yang dikelola oleh BUMDES telah diatur di dalam peraturan menteri meliputi jasa, penyaluran sembilan bahan pokok, perdagangan hasil pertanian dan atau industri kecil dan rumah tangga dan dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan potensi desa (Mustanir *et al.*, 2021).

Dari berbagai usaha yang dilakukan oleh BUMDes ini diharapkan nantinya dapat dimanfaatkan untuk pengembangan usaha (Nabila *et al.*, 2022). Pembangunan desa, pemberdayaan masyarakat desa, dan pemberian bantuan untuk masyarakat miskin melalui hibah, bantuan sosial, dan kegiatan dana bergulir yang ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (Hanifah & Rafi'i, 2021). Hingga dikeluarkannya UU Nomor 6 Tahun 2014, implementasi

BUMDes belum sepenuhnya dilaksanakan oleh seluruh desa yang ada di Indonesia (Rampengan *et al.*, 2019). Bahkan dalam pelaksanaannya di beberapa daerah, keberadaan BUMDes masih belum bisa berjalan efektif dan belum mampu memberi kontribusi bagi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat di desa tersebut (Sidik, 2015).

Kecamatan Kunjang terletak di Kabupaten Kediri yang berbatasan dengan Kecamatan Plemahan, Kecamatan Purwoasri, Kecamatan Badas dan Kecamatan Jombang. Kecamatan Kunjang terdiri dari beberapa unit pemerintahan di bawahnya, yaitu sebanyak 12 Desa, semuanya masih merupakan wilayah pedesaan. Sebagai unit terkecil di pemerintahan, setiap desa mempunyai proyek pembangunan desa. Pembangunan desa bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi warga masyarakat. Pembangunan tersebut meliputi sarana dan prasarana yang berasal dari desa yang bersangkutan.

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) memiliki peran penting dalam pembangunan desa. Keberadaan BUMDes memiliki peran yang strategis dalam mendorong perekonomian di tingkat desa. Melalui BUMDes, aset dan potensi desa dapat dikelola secara optimal untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Meskipun dalam pelaksanaannya masih menemui berbagai tantangan, namun dengan strategi yang tepat dan mendukung dari berbagai pihak, BUMDes dapat menjadi motor penggerak ekonomi desa yang efektif dan berkelanjutan. Pengembangan BUMDes harus terus didorong dan difasilitasi agar semakin banyak desa yang mampu mandiri dan berdaya saing dalam memajukan perekonomiannya.

Klasifikasi *Performance* Pengelola BUMDes berdasarkan proses pengelolaannya di Wilayah Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri Jawa Timur ditunjukkan pada gambar 1 berikut :

No	Nama	Provinsi	Kab / Kota	Kecamatan	Desa	Status
1	BUM DESA SUMBER URIP BALONGJERUK	JAWA TIMUR	KEDIRI	KUNJANG	BALONGJERUK	Dokumen Badan Hukum Terverifikasi
2	BUM DESA LESTARI KLEPEK SEJAHTERA KLEPEK	JAWA TIMUR	KEDIRI	KUNJANG	KLEPEK	Perbaikan Dokumen Badan Hukum
3	BUM DESA MUDA BERKARYA KAPI	JAWA TIMUR	KEDIRI	KUNJANG	KAPI	Dokumen Badan Hukum Terverifikasi
4	BUM DESA TENGGELOR MAKMUR TENGGEL LOR	JAWA TIMUR	KEDIRI	KUNJANG	TENGGEL LOR	Dokumen Badan Hukum Terverifikasi
5	BUM DESA TANI SEJAHTERA WONOREJO	JAWA TIMUR	KEDIRI	KUNJANG	WONOREJO	Dokumen Badan Hukum Terverifikasi
6	BUM DESA RUKUN SANTOSA DUNGUS	JAWA TIMUR	KEDIRI	KUNJANG	DUNGUS	Dokumen Badan Hukum Terverifikasi
7	BUM DESA JUWET MAJU SEJAHTERA JUWET	JAWA TIMUR	KEDIRI	KUNJANG	JUWET	Dokumen Badan Hukum Terverifikasi
8	BUM DESA BERSAMA BUNDES JUWET MAJU	JAWA TIMUR	KEDIRI	KUNJANG	JUWET	Perbaikan Nama
9	BUM DESA BERSAMA KUNJANG MANDIRI LKD	JAWA TIMUR	KEDIRI	KUNJANG	PALEJOR	Dokumen Badan Hukum Terverifikasi

Sumber : SID KEMENDesa RI (2024)

Gambar 1. Klasifikasi Proses Pengelolaan Performance BUMDes Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri

Berdasarkan data proses pengelolaan *Performance* BUMDes dan tata kelola administrasi yang telah digambarkan di atas, bahwa pada bulan Oktober tahun 2024 tercatat di Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri jumlah BUMDes yang terverifikasi dan berbadan hukum legal sebanyak 7 dari total 9, dan masih terdapat 1 BUMDes yang tercatat melakukan proses legalitas di Kementerian Desa PDTT RI. Kondisi ini memunculkan stigma bahwa *Performance* pengelola BUMdes di Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri masih belum terelaisasi secara maksimal. BUMDes sendiri sudah dirasakan manfaatnya oleh masyarakat sebagaimana yang digambarkan awal dalam latar belakang ini (Mampanini, 2014).

Sejak terbentuknya BUMDes di Kabupaten Kediri sudah banyak hal atau jenis usaha dan kegiatan pelayanan yang dilakukan bagi pengurus BUMDES, namun masih diakui bahwa belumlah banyak memberi dampak positif kepada masyarakat yang bisa dirasakan secara langsung. *Performance* pengelola BUMDes menjadi penelitian disertasi berdasarkan pengamatan awal direncanakan bahwa subjek sekaligus objeknya berada di Kabupaten Kediri, sehingga menjadi salah satu alasan pokok dan sangat berpeluang untuk dieksplorasi potensi sumber daya alamnya yang tersedia. Mempunyai prospek yang menjanjikan dan sangat mendukung serta menunjang sebagai salah satu daerah yang mempunyai spesifikasi dalam hal strategi wilayah Geografis. Dengan demikian banyak pihak utamanya masyarakat perdesaan, senantiasa mengharapkan adanya perubahan nyata melalui BUMDes (Puspayanthi *et al.*, 2017).

Sebagai wadah ekonomi yang mampu menggali potensi sumberdaya desa lokal untuk menggerakkan sistem perekonomian secara mandiri dan profesional (Bappenas, 2016). Fenomena kontekstual mengenai keberlangsungan BUMDes diindikasikan oleh salah satu faktor penyebabnya yaitu *Performance* pengurus BUMDes dalam mewujudkan *Performance* BUMDes belum optimal. Guna memastikan bahwa BUMDes yang selama ini berjalan sesungguhnya sudah ada dirasakan manfaatnya oleh masyarakat desa (Lutfitasari & Mulyani, 2022). Akan tetapi, diakui sejak hadirnya BUMDes sebagaimana yang telah dipraktekkan di berbagai tempat, namun beberapa BUMDes belumlah dapat berjalan maksimal dengan pelayanan masih terbatas bahkan masih sangat rendah (Pramita *et al.*, 2022).

Problematika ini disebabkan oleh beberapa kendala dan tantangan yang dihadapi sebagaimana halnya antara lain adanya unsur kepemimpinan komisisaris (Kepala Desa) dengan unsur pengurus BUMDes belum terbangun kepercayaan satu sama lain. Pengurus BUMDes dan pihak Pimpinan yaitu Kepala Desa senantiasa menjaga hubungan dan harmonisasi satu dengan lainnya. Kepala desa sebagai komisisaris harus menyadari dan bertanggung jawab atas BUMDes yang dikelolanya, serta memberi peluang dan ruang kerjasama dengan semua *stackholder*. Sumberdaya Pengelola BUMDES harus mempunyai skill *entrepreneurship* yang mampu meyakinkan seluruh unsur *stakeholder* dalam merancang rencana bisnis yang *fisible*.

Sumberdaya Alam yang merupakan potensi desa menjadi sasaran untuk dioptimalkan dan dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi masyarakat, ditunjang dengan Kelembagaan yang handal menjaga dan membangun kepercayaan seluruh unsur *stakeholder* untuk memaksimalkan pelayanan yang profesional dan mandiri. Mitra yang merupakan sasaran segmen pasar yang tersedia siap menjadi *partnership business* BUMDes yang menjanjikan (Pasali *et al.*, 2022).

Pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) desa menjadi hal yang penting dalam upaya pembangunan desa yang berkelanjutan.

Desa sebagai unit pemerintahan yang terdepan dalam pembangunan harus memiliki sumber daya manusia yang mampu mengembangkan potensi yang ada, mengatasi masalah yang muncul, dan mengambil keputusan yang tepat dalam pengelolaan sumber daya desa (Ningsih & Rojikun, 2021). Pemberdayaan SDM desa bertujuan untuk meningkatkan kapasitas masyarakat desa dalam berbagai aspek seperti keterampilan teknis, kewirausahaan, kepemimpinan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, pemberdayaan SDM desa diharapkan dapat membantu desa untuk mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan, meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, dan memperkuat tata kelola desa yang partisipatif dan inklusif (Setyowati, 2019).

Pemberdayaan SDM desa juga berkaitan dengan upaya untuk memperkuat otonomi desa, di mana desa diberikan kewenangan untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya desa secara mandiri. Guna mencapai *Performance* yang maksimal tersebut perlu peran seorang pemimpin yang mampu menjadi *leader future*, mampu memahami *Performance* karyawan dan mengerti kondisi serta selalu menjaga harmonisme antara hubungan kerja dan interaksi sosial.

Job Autonomy atau otonomi kerja, mengacu pada sejauh mana seorang karyawan memiliki kebebasan dan kendali dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya (Sørle *et al.*, 2022). Tingkat otonomi kerja dapat berbeda-beda tergantung pada pekerjaan, organisasi, dan faktor-faktor lainnya. Hasil kajian penelitian menjelaskan bahwa tingkat *Job Autonomy* yang tinggi dapat meningkatkan *Performance* karyawan, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa terlalu banyak otonomi kerja dapat memengaruhi *Performance* secara negatif (De Spiegelaere *et al.*, 2014). Salah satu penelitian yang menemukan hubungan positif antara *Job Autonomy* dan *Performance* karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Hackman & Oldham (1976) dalam penelitian ini mereka menemukan bahwa tingkat *Job Autonomy* yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan *Performance* karyawan. Parker & DeCotiis (1983) menunjukkan bahwa otonomi kerja

memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan Performance. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat otonomi kerja yang tinggi memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi dan Performance yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat otonomi kerja yang rendah.

Gagne & Deci (2005) menemukan bahwa *Job Autonomy* berhubungan positif dengan Performance karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang merasa memiliki tingkat otonomi kerja yang tinggi memiliki tingkat Performance yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang merasa memiliki tingkat otonomi kerja yang rendah. Humphrey *et al.*, (2007) melakukan meta-analisis terhadap 67 penelitian yang meneliti hubungan antara *Job Autonomy* dan Performance.

Hasil penelitian menemukan bahwa *Job Autonomy* berhubungan positif dengan Performance, dan bahwa hubungan ini cukup kuat. Namun, mereka juga menemukan bahwa hubungan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti jenis pekerjaan dan karakteristik karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Spector & Jex (1998) menemukan bahwa tingkat otonomi kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres dan kelelahan kerja, yang pada gilirannya dapat memengaruhi Performance karyawan. *Job Autonomy* dapat berperan sebagai eksogen antara pemberdayaan dan Performance karyawan. Sebuah penelitian oleh Yi-Feng & Tjosvold (2007) menunjukkan bahwa *Job Autonomy* dapat memediasi hubungan antara pemberdayaan partisipatif dan Performance karyawan di konteks budaya Cina. Dalam penelitian tersebut, *Job Autonomy* berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan partisipatif memengaruhi

Performance karyawan. Penelitian lain oleh Laschinger *et al.*, (2004) menunjukkan bahwa *Job Autonomy* dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transaksional dan Performance perawat. Dalam penelitian tersebut, *Job Autonomy* berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan transaksional dapat

memengaruhi Performance perawat melalui pengaturan tingkat *Job Autonomy* yang diberikan kepada mereka. Dalam konteks kepemimpinan transformasional penelitian oleh Waldman *et al.*, (1990) menunjukkan bahwa tingkat *Job Autonomy* yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan Performance karyawan.

Karyawan merupakan pemangku kepentingan dan aset perusahaan yang penting untuk dijaga dan dilindungi, oleh karena itu, kesehatan dan kesejahteraan karyawan secara mental menjadi prioritas, terutama pada saat menjalankan Performance (Tuuli & Rowlinson, 2009). Banyaknya isu mengenai kesehatan mental beberapa tahun belakangan ini dan terus meningkat pada saat era pandemi hingga saat pandemi berakhir, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan untuk menjaga para karyawannya tetap dalam kondisi stabil baik sehat secara fisik maupun mental (Asbari *et al.*, 2020). Menurut Jena *et al.*, (2019) & Pradhan *et al.*, (2017) *Psychological Empowerment* di tempat kerja merupakan faktor yang dapat mendukung tercapainya project success suatu organisasi.

Dalam artikel yang ditulis oleh Gautam & Ghimire (2017) *Psychological Empowerment* dalam organisasi merupakan proses berkelanjutan dalam menjaga kestabilan Performance seorang karyawan yang dapat meningkatkan hubungan dalam kerja, dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas dari organisasi dan membantu meningkatkan produktivitas dan Performance. Menurut Messmann (2022) dikatakan bahwa *Psychological Empowerment* sebagai paralel mediasi memiliki pengaruh kuat antara perilaku kerja inovatif dan kerajinan kerja. Didukung oleh penelitian Chen *et al.*, (2018) yang mengatakan sistem kepemimpinan *humble leadership* dalam meningkatkan *Psychological Empowerment* para karyawan adalah dengan mengapresiasi setiap kontribusi yang dilakukan oleh para karyawan, dimana hal tersebut mampu memberikan perasaan senang karena karyawan merasa bahwa pekerjaan dan kontribusi yang dilakukan memiliki makna dan berdampak pada organisasi dalam mewujudkan Performance yang maksimal.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan pada latar belakang, dengan alasan bahwa masih ada BUMDes yang tidak atau belum aktif disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya Performance sumber daya manusia dalam mengelola unit usaha BUMDes di Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri. Berdasarkan hasil penelitian yang disesuaikan dengan sumber data atau grafik perkembangan BUMDes di Kabupaten Kediri, maka perhatian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut atau dengan kata lain bahwa data yang ditemukan di lapangan akan semakin memperkuat keyakinan untuk dijadikan sebagai objek penelitian. Sebagai sebuah kajian kebaruan dalam melihat eksistensi Performance BUMDes Kecamatan Kunjang.

Adapun kontribusi secara konseptual pada penelitian ini adalah adanya *novelty* yang menggambarkan bahwa penelitian ini mempunyai kompleksitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Kebaruan penelitian ini terletak pada penggabungan tiga variabel yaitu *Job Autonomy*, *Psychological Empowerment* sebagai mediator antara hubungan dengan Performance pengelola BUMDes yang tidak banyak dikombinasikan dalam penelitian sebelumnya. Dalam sudut pandang *Job Autonomy* dan *Psychological Empowerment*, penelitian ini memberikan kontribusi baru karena akan meneliti bagaimana tingkat kebebasan yang diberikan kepada karyawan dalam melakukan tugas-tugas mereka dapat mempengaruhi Performance mereka. Beberapa penelitian sebelumnya telah

menunjukkan bahwa *Job Autonomy* dapat

meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini akan memberikan wawasan baru tentang pentingnya *Job Autonomy* dan *Psychological Empowerment* dalam memediasi peningkatan Performance pengelola.

Berdasarkan fenomena masalah yang telah di uraikan mengenai pengelolaan BUMDes di Kabupaten Kediri yang mengindikasikan masih kurang maksimal dalam pelaksanaan tata kelola dan *Performance* serta merujuk pada hasil literatur gap

mengenai variabel *Job Autonomy* dan *Psychological Empowerment* yang masih jarang dilakukan kajian penelitian, maka dalam kajian penelitian ini dapat disampaikan judul :
“PERAN *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* DALAM MEMEDIASI *JOB AUTONOMY* TERHADAP *PERFORMANCE* PENGELOLA BUMDES DI KECAMATAN KUNJANG KABUPATEN KEDIRI”

B. Metodologi Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif, yang mana menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Penelitian ini dilakukan pada objek penelitian yaitu BUMDes yang aktif di Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri, Periode penelitian ini akan dilaksanakan selama kurun waktu 2-3 bulan penelitian. Mulai Februari 2025 – April 2025.

Populasi dalam penelitian ini ditentukan pada level *performance* pengelola BUMDes di Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri dengan jumlah 72 tenaga operasional BUMDes dengan total BUMDes sebanyak 9 unit. Data rincian BUMDes terdapat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Klasifikasi Populasi Pengelola BUMDes di Kecamatan Kunjang

No	Tenaga Pengelola	Jumlah
1	Direktur BUMDes	1 Orang
2	Sekretaris	1 Orang
3	Bendahara	1 Orang
4	Anggota Unit Pengelola	5 Orang
Jumlah Pengelola Per BUMDes		8 Orang

Sumber : Data Kemendesa RI, 2024

Berdasarkan data di atas, maka dapat diterangkan bahwa unit pengelola BUMDes di Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri dalam setiap unitnya terdiri dari 8 orang, sedangkan jumlah BUMDes yang terdata di Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal & Transmigrasi tercatat sebanyak 9 unit BUMDes. Secara keseluruhan rata-rata populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pengelola BUMDes sebanyak 72 orang.

Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu jumlah populasi dijadikan sampel secara keseluruhan. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil sebesar 72 responden pengelola Badan Usaha Milik Desa di Kecamatan Kunjang.

Penelitian ini menguji pengaruh *Job Autonomy* terhadap *Performance* pengelola BUMDes dengan *Psychological Empowerment* sebagai variabel mediasi

Prosedur yang dilakukan peneliti adalah dengan membuat pertanyaan-pertanyaan mengenai permasalahan sesuai dengan indikator yang ada, yang kemudian akan dibagikan kepada responden dengan menggunakan kuesioner. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan skala likert guna membantu peneliti dalam memberikan rentang skala item kuisisioner.

Setiap item atau indikator pertanyaan yang menggunakan skala Likert memiliki pilihan jawaban yang terdiri dari kata-kata seperti sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Instrumen penelitian ini menggunakan skala *Likert* sebagai berikut :

Tabel 4. Skala Likert

Keterangan	Skala Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2018:134-135).

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 3. Konstruk penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas diterapkan terhadap

seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas convergent validity, average variance extracted (AVE), dan discriminant validity.

Reliabilitas Secara umum didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui composite reliability, suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki nilai composite reliability $\geq 0,7$ (Solimun *et al.*, 2017).

Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Solimun *et al.*, 2017). Di samping melihat nilai R-square, model Partial Least Square (PLS) juga dievaluasi dengan melihat Q-square prediktif relevansi untuk model onstruktif. Q square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya

Evaluasi Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Pada pengujian ini digunakan untuk menguji kecocokan model atau menilai kelayakan model pada penelitian, apakah data yang diolah telah memenuhi asumsi model persamaan struktural. Berikut ini merupakan ketentuan pengukuran dalam pengujian *goodness of fit* pada table 5 dibawah :

Tabel 5. Pengukuran Goodness of Fit

Kriteria	Ketentuan
SRMR (<i>Standardized Root Mean Residual</i>)	<0,10 atau <0,08
RMS Theta (<i>Root Mean Square Theta</i>)	<0,102
NFI (<i>Normed Fit Index</i>)	Nilai NFI > 0,9

Sumber : Henseler *et al*, 2014.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model structural equation modeling (SEM) dengan smartPLS. Dalam full model structural equation modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali, 2021). Pengujian hipotesis dengan 44 melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas berguna untuk menunjukkan instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu atribut apakah betul-betul mengukur atribut yang dimaksud, sehingga diketahui instrumen itu berguna atau tidak.

a. Hasil Uji Validitas Instrumen *Job Autonomy* (JA)

Uji validitas variabel *Job Autonomy* (JA) dalam penelitian ini diukur dengan melibatkan 4 indikator utama. Masing-masing indikator tersebut diprosikan kedalam 2 item pernyataan kuisioner, sehingga total kuisioner untuk variabel *Job Autonomy* (JA) sebanyak 8 item. Uji validitas masing-masing item ditunjukkan pada tabel 6 dibawah :

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen *Job Autonomy* (JA)

Item	Rhitung	Rtabel	Signifikan	Ketentuan	Keputusan
JA1.1	0.953**	Nilai R Tabel = 0,349	0.000	Nilai signifikasi berada < 0,05	Secara keseluruhan item pernyataan variabel <i>Psychological Empowerment</i> sebanyak 8 butir dinyatakan Valid
JA1.2	0.953**		0.000		
JA1.3	0.678**		0.000		
JA1.4	0.832**		0.000		
JA1.5	0.601**		0.000		
JA1.6	0.966**		0.000		
JA1.7	0.948**		0.000		
JA1.8	0.966**		0.000		

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Merujuk tabel 6 dijelaskan bahwa hasil uji validitas pretest menunjukkan nilai r hitung untuk semua item pernyataan

variabel *job autonomy* (JA1.1 hingga JA1.8) secara signifikan > nilai r tabel yang ditetapkan untuk sampel dengan n

= 72 sebesar 0,349. Secara keseluruhan hasil uji validitas pretest menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel *job autonomy* secara signifikan valid untuk digunakan dalam penelitian ini, sehingga keseluruhan item pernyataan sebanyak 8 butir dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran valid untuk keseluruhan sampel penelitian.

b. Hasil Uji Validitas Instrumen *Employee Performance* (EP)

Uji validitas variabel *Employee Performance* (EP) dalam penelitian ini diukur dengan melibatkan 5 indikator utama yaitu loyalitas, inovasi kerja, perluasan jaringan, akurasi *daily report*, kapasitas kerja. Masing-masing indikator tersebut diproses ke dalam 2 item pernyataan kuisioner, sehingga total kuisioner untuk variabel *Employee Performance* (EP) sebanyak 10 item. Uji validitas masing-masing item ditunjukkan pada tabel 7 di bawah :

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen *Employee Performance* (EP)

Item	Rhitung	Rtabel	Signifikan	Ketentuan	Keputusan
EP1.1	0.744**	Nilai R Tabel = 0.349	0,000	Nilai signifikasi berada < 0,05	Secara keseluruhan item pernyataan variabel <i>Employee Performance</i> sebanyak 10 butir dinyatakan Valid
EP1.2	0.952**		0,001		
EP1.3	0.850**		0,004		
EP1.4	0.750**		0,003		
EP1.5	0.916**		0,000		
EP1.6	0.727**		0,007		
EP1.7	0.882**		0,000		
EP1.8	0.808**		0,000		
EP1.9	0.812**		0,000		
EP1.10	0.782**		0,000		

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 7 diatas dijelaskan bahwa hasil uji validitas pretest menunjukkan nilai *r* hitung untuk semua item pernyataan variabel *individual performance* (EP_{1.1} hingga EP_{1.10}) secara signifikan > nilai *r* tabel yang ditetapkan untuk sampel dengan *n* = 72 sebesar 0,349. Secara keseluruhan hasil uji validitas pretest menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel *individual performance* secara signifikan valid untuk digunakan dalam penelitian

ini, sehingga sehingga keseluruhan item pernyataan sebanyak 10 butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran yang valid untuk keseluruhan sampel penelitian.

c. Hasil Uji Validitas Instrumen *Psychological Empowerment* (PE)

Hasil Uji validitas untuk masing-masing item pada variabel *Psychological Empowerment* (PE) ditunjukkan pada tabel 8 di bawah :

Tabel 5. Uji Validitas Variabel *Psychological Empowerment* (PE)

Item	Rhitung	Rtabel	Signifikan	Ketentuan	Keputusan
PE _{1.1}	0.712**	Nilai R Tabel = 0.349	0.000	Nilai signifikasi berada < 0,05	Secara keseluruhan item pernyataan sebanyak 6 butir dinyatakan Valid
PE _{1.2}	0.708**		0.000		
PE _{1.3}	0.734**		0.000		
PE _{1.4}	0.787**		0.000		
PE _{1.5}	0.765**		0.000		
PE _{1.6}	0.814**		0.000		

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 8 diatas Uji validitas variabel *Psychological Empowerment* (PE) dalam penelitian ini diukur dengan melibatkan 3 indikator utama diproksikan kedalam 2 item pernyataan kuisioner, sehingga total kuisioner untuk variabel *Psychological Empowerment* (PE) sebanyak 6 item. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hasil uji validitas pretest menunjukkan nilai r hitung untuk semua item pernyataan variabel *Psychological Empowerment* (PE) secara signifikan $>$ nilai r tabel yang ditetapkan untuk sampel dengan $n = 72$ sebesar 0,349. Secara keseluruhan hasil uji validitas pretest menunjukkan

bahwa semua item pernyataan *Psychological Empowerment* (PE) secara signifikan valid untuk digunakan dalam penelitian ini, sehingga sehingga sebanyak 6 butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran yang valid untuk keseluruhan sampel penelitian.

Uji Reliabilitas Instrumen yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dari hasil pengolahan data dengan program SmartPLS. Suatu pertanyaan dikatakan reliabel jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2013:53).

Tabel 6. Uji Reliabilitas Instrumen Antara Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Nilai Alpha	ketentuan	Kesimpulan
<i>Job Autonomy</i> (JA)	8	.948	Nilai Relabilitas $> 0,60$	Reliabel
<i>Employee Performance</i> (EP)	10	.947		Reliabel
<i>Psychological Empowerment</i> (PE)	6	.847		Reliabel

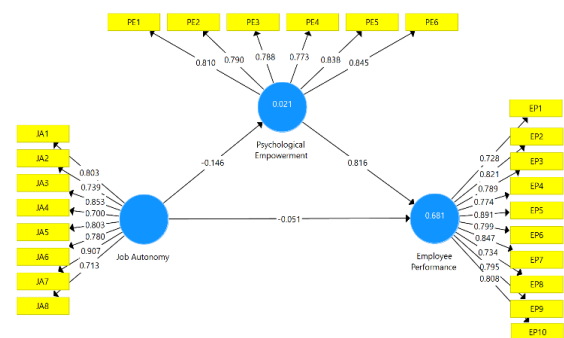
Sumber : Data Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan yng telah dijabarkan pada tabel 9, maka dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel *Job Crafting* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,851, variabel *Work Integrity* memiliki nilai sebesar 0,935, variabel *Individual Performance* memiliki nilai sebesar 0,933, variabel *Innovative Work Behavior* memiliki nilai 0,952 dan variabel *Work-life Balance* memiliki nilai 0,944.

Secara keseluruhan nilai reliabilitas masing-masing variabel laten ini $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan reliabel. Hasil ini dapat diartikan bahwa uji reliabilitas awal intrumen kuisioner kepada 95 responden memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Oleh karena itu, hasil reliabilitas yang didasarkan pada data dari instrumen tersebut dapat dianggap valid dan dapat dipercaya untuk memberikan pemahaman yang lebih baik terhadap hubungan antara variabel-variabel yang

diamati secara menyeluruh pada penelitian ini.

2. Hasil Uji Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)



Sumber : Output SmartPLS

Gambar 2. Hasil Analisis Partial Least Square Algorithm

Berdasarkan gambar 7.4 mengenai output pengujian outer model, maka selanjutnya akan dibahas mengenai evaluasi model pengukuran sebagai berikut :

a. *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Indikator dapat dikatakan valid jika nilai *outer*

loading lebih besar dari 0,7 (Hair et al., 2014). Hasil pemrosesan dengan PLS *algorithm* untuk *outer loading* masing-masing variabel ditunjukkan pada tabel 10 dibawah :

Tabel 7. Hasil Pengujian Outer Loading

	<i>Employee Performance</i>	<i>Job Autonomy</i>	<i>Psychological Empowerment</i>
EP1	0,728		
EP10	0,808		
EP2	0,821		
EP3	0,789		
EP4	0,774		
EP5	0,891		
EP6	0,799		
EP7	0,847		
EP8	0,734		
EP9	0,795		
JA1		0,803	
JA2		0,739	
JA3		0,853	
JA4		0,745	
JA5		0,803	
JA6		0,780	
JA7		0,907	
JA8		0,713	
PE1			0,810
PE2			0,790
PE3			0,788
PE4			0,773
PE5			0,838
PE6			0,845

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan tabel 10 tersebut dapat dijelaskan bahwa seluruh indikator variabel penelitian yang menjadi konstruk penelitian ini telah memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel studi telah mampu dijelaskan oleh indikatornya dan memenuhi syarat *convergent validity*.

b. *Discriminant Validity*

Hasil pengujian *Discriminant Validity* berdasarkan *Fornell-Larcker Criterion* disajikan pada Tabel 11 di halaman berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Discriminant Validity Fornell-Larcker Criterion

Fornell-Larcker Criterion

	Employee Performance	Job Autonomy	Psychological Empowerment
Employee Performance	0,800		
Job Autonomy	-0,170	0,790	
Psychological Empowerment	0,823	-0,146	0,808

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan tabel 11 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai *Fornell-Larcker Criterion* terbesar pada konstruk latennya sendiri dibandingkan dengan nilai *Fornell-Larcker Criterion* pada konstruk lainnya. Hal ini menjelaskan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik

dalam membentuk variabelnya masing-masing.

Hasil uji nilai *cross loading* masing-masing konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya. Nilai *cross loading* yang diharapkan adalah $> 0,7$ seperti ditunjukkan pada tabel 12 berikut :

Tabel 9. Cross Loading Variabel Indikator dan Variabel Laten

Cross Loadings

	Employee Performance	Job Autonomy	Psychological Empowerment
EP1	0,728	-0,068	0,561
EP10	0,808	-0,143	0,817
EP2	0,821	-0,171	0,692
EP3	0,789	-0,084	0,611
EP4	0,774	-0,037	0,557
EP5	0,891	-0,154	0,655
EP6	0,799	-0,157	0,589
EP7	0,847	-0,163	0,641
EP8	0,734	-0,150	0,552
EP9	0,795	-0,193	0,796
JA1	-0,117	0,803	-0,068
JA2	-0,066	0,739	-0,059
JA3	-0,210	0,853	-0,194
JA4	-0,019	0,700	0,004
JA5	-0,126	0,803	-0,053
JA6	-0,080	0,780	-0,117
JA7	-0,179	0,907	-0,133
JA8	-0,059	0,713	-0,102
PE1	0,691	-0,218	0,810
PE2	0,606	-0,112	0,790
PE3	0,634	-0,076	0,788
PE4	0,649	-0,031	0,773
PE5	0,742	-0,167	0,838
PE6	0,654	-0,082	0,845

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan tabel 12 dijelaskan bahwa semua *loading indicator* terhadap konstruk $>$ *cross loading*nya. Artinya nilai *loading* semua indikatornya lebih besar dari pada semua *cross loading*nya ke konstruk lainnya $>$ 0, 70. Karena semua indikator nilai *loading*nya terhadap konstruknya $>$ *cross loading*nya maka model ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

Hasil perhitungan HTMT (Heterotrait-Monotrait) yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan. Nilai HTMT harus $<$ 0,9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif ditunjukkan pada tabel 13 di halaman berikut :

Tabel 10. Hasil Perhitungan Rasio Kolerasi Heterotrait-Monotrait (HTMT)

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Employee Performance	Job Autonomy	Psychological Empowerment
Employee Performance			
Job Autonomy	0,149		
Psychological Empowerment	0,181	0,140	

Sumber : Output SmartPLS

Tabel 13 menunjukkan bahwa semua nilai HTMT $<$ 0,9 maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk telah valid secara validitas diskriminan berdasarkan perhitungan HTMT. Hasil uji *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui nilai *Average Variant*

Extracted (AVE). Nilai AVE $>$ 0,5 untuk mencerminkan model pengukuran yang baik dapat dilihat pada tabel 14 berikut :

Tabel 11. Nilai Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Job Autonomy	0,640
Employee Performance	0,624
Psychological Empowerment	0,653

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan tabel 14 dapat dijelaskan bahwa seluruh konstruk indikator memiliki nilai AVE $>$ 0,50 dapat disimpulkan bahwa bahwa setiap indikator dari konstruk laten memenuhi syarat *discriminant validity*.

c. *Composite Reliability*

Pengujian *Goodness of Fit Outer Model* selanjutnya adalah *composite reliability*. Hasil pengujian *composite reliability* disajikan pada Tabel 15 dibawah :

Tabel 12. Hasil Pengujian Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Employee Performance	0,937	0,944	0,947
Job Autonomy	0,923	1,002	0,930
Psychological Empowerment	0,894	0,897	0,918

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan Tabel 15 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,7 artinya seluruh variabel memenuhi *composite reliability*. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Berdasarkan tahapan-tahapan evaluasi *outer model* diatas, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel beserta indikator dalam penelitian ini layak dilanjutkan pengujian selanjutnya.

3. Hasil Uji Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Sesudah melakukan pengujian *outer model* selanjutnya yang dilakukan yaitu pengujian tahap *inner model*. Berikut ini penjabaran dari pengukuran model struktural :

a. *Coefficient of Determination* (R^2)

Hasil pengukuran koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 16 dibawah :

Tabel 13. Koefisien Determinan (R^2) Variabel Endogen

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Employee Performance	0,681	0,677
Psychological Empowerment	0,021	0,016

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan tabel 16 menunjukkan model pengaruh *job autonomy* dan *psychological empowerment* bagi *employee performance* memiliki nilai *r-square* 0.681. Nilai tersebut menunjukkan persentase besarnya *job autonomy* dan *psychological empowerment* dalam memengaruhi *performance* sebesar 68,1%, sedangkan selebihnya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Model pengaruh *job autonomy* terhadap *psychological empowerment* menghasilkan nilai *r-square* sebesar 0.021. Hasil tersebut

menyatakan bahwa *job autonomy* hanya dapat memengaruhi *psychological empowerment* sebesar 2%, sedangkan selebihnya 98% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dan berada di luar penelitian ini.

b. Pengujian *F-Square*

Pengujian *F-Square* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel. Berikut ini merupakan tabel hasil perhitungan pengujian *F-Square* ditunjukkan pada tabel 17 dibawah :

Tabel 14. Hasil *F-Square*

f Square

	Employee Performance	Job Autonomy	Psychological Empowerment
Employee Performance			
Job Autonomy	0,008		0,022
Psychological Empowerment	2,040		

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan tabel 17 tersebut diketahui bahwa variabel *job autonomy* memiliki efek yang lemah terhadap

variabel *employee performance* nilai F^2 sebesar 0,008 dan terhadap *psychological empowerment* dengan nilai F^2 sebesar

0,022 karena berada pada interval $F^2 > 0,02 - 0,15$. Variabel *psychological empowerment* memiliki efek yang sangat kuat terhadap variabel *employee performance* nilai F^2 sebesar 2,040 karena berada pada interval $F^2 > 0,35$.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai F^2 pada masing-masing konstruk penelitian memiliki efek pengaruh yang bervariasi terhadap *employee performance*. Menurut Cohen (1988) nilai F^2 dapat diklasifikasikan sebagai kecil ($<0,02$), sedang ($>0,15-0,35$), dan besar ($>0,35$), sehingga penelitian ini tetap relevan dilakukan karena memberikan gambaran bahwa efek yang berbeda pada variabel-variabel tersebut dapat dipengaruhi oleh konteks pekerjaan dan karakteristik individu. Teori ini juga mendukung pentingnya mengevaluasi efek pengaruh antar variabel dalam penelitian ini guna memahami dinamika

yang kompleks. Temuan ini memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi intervensi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja individu melalui *job autonomy* dan pemberdayaan fisik karyawan.

c. *Collinearity Statistic* (VIF)

Tujuan dari uji multikolinearitas ini adalah untuk menentukan multikolinearitas antar variabel dengan cara melihat nilai toleransi antara variabel bebas. Kriteria *Collinearity Statistics* (VIF) untuk melihat uji multikolinearitas dengan hasil nilai *inner* dari masing-masing variabel $VIF < 5,00$ sehingga maka tidak melanggar uji asumsi multikolinearitas (Hair, *et al.*, 2014). Hasil pengujian *Collinearity Statistics* (VIF) pada penelitian ini dilakukan menggunakan SMART-PLS sebagai bagian prosedur pengujian inner model penelitian, dapat dilihat pada tabel 18 dibawah :

Tabel 15. Pengujian Kolinearitas antar Variabel

Inner VIF Values

	Employee Performance	Job Autonomy	Psychological Empowerment
Employee Performance			
Job Autonomy	1,022		1,000
Psychological Empowerment	1,352		

Sumber : Output SmartPLS

Tabel 28.4 menunjukkan bahwa hasil dari *Collinearity Statistics* (VIF) dengan nilai *inner* VIF dari variabel *job autonomy* terhadap *employee performance* sebesar 1,002. Nilai *inner* VIF variabel *psychological empowerment* terhadap *employee performance* sebesar 1,352. nilai *inner* VIF dari variabel *job autonomy* terhadap *psychological empowerment* sebesar 1,000. Secara keseluruhan variabel penelitian ini memiliki nilai collinierity statistic *inner* $VIF > 0,2 - < 5$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak melanggar asumsi multikolinearitas.

d. *Predictive Relevance*

Langkah selanjutnya dalam mengukur model struktural adalah dengan *Predictive Relevance Q-Square* (Q^2). *Predictive Relevance Q-Square* (Q^2) untuk model struktural yang mengukur seberapa baik nilai yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Model memiliki predictive relevance jika nilai *Q-Square* (Q^2) > 0 , sebaliknya menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance jika nilai *Q-Square* (Q^2) ≤ 0 (Denziana & Yunggo, 2017). Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) adalah 0,35 (model kuat), 0,15 (model moderat) dan 0,02 (model lemah) (Suningsih *et al.*, 2017).

Nilai *predictive – relevance* diperoleh dengan rumus di halaman berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \dots\dots\dots(1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,681) (1 - 0,002)$$

$$Q^2 = 1 - (0,319) (0,998)$$

$$Q^2 = 1 - 0,318$$

$$Q^2 = 0,682$$

Hasil diatas menunjukkan nilai *predictive – relevance* sebesar 0,682 nilai ($Q^2 > 0$), artinya nilai Q^2 mendekati nilai 1 berarti model memiliki nilai prediktif relevan, dan dapat dinyatakan bahwa model struktural ini telah fit dengan data untuk dianalisis lebih lanjut ke dalam kontruk dan model penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa model penelitian memiliki nilai *predictive-relevance* (Q^2) sebesar 0,682 yang berarti $Q^2 > 0$ dan mendekati nilai 1.

Hal ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik. Menurut Chin (1998) nilai Q^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik model struktural dapat memprediksi data observasi. Semakin mendekati nilai 1, semakin besar relevansi prediktif model tersebut. Dalam konteks ini, nilai Q^2 yang sedang menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model dapat secara signifikan menjelaskan varians variabel dependen, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi.

4. Hasil Uji Kelayakan Model (GoF)

Evaluasi kelayakan model dalam penelitian ini merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa model yang dikembangkan memiliki tingkat kecocokan yang memadai dengan data. *Goodness of Fit* (GoF) pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa langkah dan indikator umum digunakan untuk mengevaluasi model dengan menggunakan SRMR, Rms Theta, dan nilai NFI seperti tabel 19 dibawah :

Tabel 16. Hasil Uji Goodnes of Fit

Kriteria	Nilai	Ketentuan
SRMR (Saturated Model)	0,080	< 0,10 atau < 0,08
SRMR (Estimated Model)	0.080	< 0,10 atau < 0,08
NFI (Saturated Model)	0.957	Nilai NFI > 0,9
NFI (Estimated Model)	0.956	
Rms Theta	0.014	< 0,102

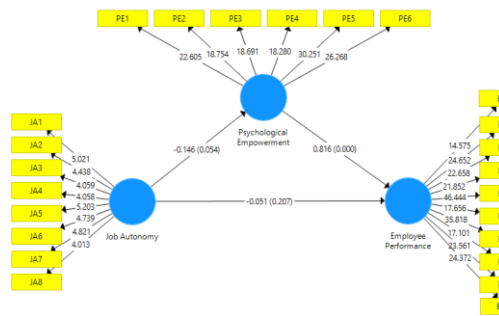
Sumber : Output SmartPLS

Merujuk pada tabel 19 tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai SRMR < 0,10 dan nilai rms Theta sebesar 0,014 < 0,102 dan Nilai NFI Saturated Model 0,956 dan NFI Estimated Model sebesar 0,957 > 0,9. Maka berdasarkan penilaian model tersebut, data pada penelitian ini memenuhi kriteria model fit (*Goodness of Fit*), sehingga model dalam penelitian ini memiliki tingkat kelayakan.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Koefisien Jalur dan Pengujian Antar Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan setelah dilakukan *resampling bootstrapping* atas data algorithm. Pengujian hipotesis pengaruh secara langsung dan tidak langsung dari peran *psychological empowerment* dalam memediasi pengaruh *job autonomy* terhadap *employee performance* tenaga pnegelola BUMDes. Model penelitian setelah dilakukan *resampling bootstrapping* terdapat pada Gambar 3 dibawah :



Sumber : Output Bootstrapping

Gambar 3. Path Analisis Model Bootstrapping

Pada uji *bootstrapping* tersebut diperoleh hasil path coefficients dan T statistik, maka dapat dijelaskan mengenai koefisien jalur dan pengujian hipotesis pada tabel 20 dibawah :

Tabel 17. Koefisien Jalur dan Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	β	Mean	T Statistics	P Values	Keputusan
Pengaruh Langsung						
H1	JA→EP	-0,051	-0,051	1,263	0,207	Tidak Terbukti
H2	JA→PE	-0,146	-0,164	1,933	0,054	Tidak Terbukti
H3	PE→EP	0,816	0,820	25,311	0,000	Berpengaruh signifikan
Pengaruh Tidak Langsung						
H4	JA→PE→EP	-0,119	-0,134	1,921	0,055	UnMediated

Sumber : Output SmartPLS

Merujuk pada tabel 20 output analisis koefisien jalur tersebut, maka dapat diuraikan secara rinci hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini:

- 1) **Hipotesis pertama** pada penelitian ini secara langsung diperoleh nilai koefisien jalur (β) sebesar -0,051 dengan nilai t *statistic* sebesar 1,263 < 1,96 dan P *value* 0,207 > taraf sig. 0,05. Hal ini dapat diartikan terdapat tidak terdapat pengaruh *job autonomy* terhadap *employee performance* tenaga pengelola BUMDes di Kecamatan Kunjang. Berdasarkan temuan ini, maka hipotesis **(H1) ditolak**.
- 2) **Hipotesis kedua** pada penelitian ini secara langsung diperoleh nilai koefisien jalur (β) sebesar -0,146 dengan nilai t *statistic* sebesar 1,963 < 1,96 dan P *value* 0,054 > taraf sig. 0,05. Hal ini dapat diartikan terdapat tidak terdapat pengaruh *job autonomy* terhadap *psychological empowerment* tenaga pengelola BUMDes di Kecamatan Kunjang. Berdasarkan

temuan ini, maka hipotesis **(H2) ditolak**.

- 3) **Hipotesis ketiga** pada penelitian ini secara langsung diperoleh nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,816 dengan nilai t *statistic* sebesar 25,311 < 1,96 dan P *value* 0,000 < taraf sig. 0,05. Hal ini dapat diartikan terdapat terdapat pengaruh *psychological empowerment* terhadap *psychological empowerment* tenaga pengelola BUMDes di Kecamatan Kunjang. Berdasarkan temuan ini, maka hipotesis **(H3) diterima**

b. Uji Mediasi Antar Variabel

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh secara tidak langsung diperoleh nilai koefisien jalur (β) sebesar -0,119 dengan nilai T *statistic* sebesar 1,921 < 1,96 dan P *value* 0,236 > taraf sig. 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa *psychological empowerment* tidak mampu memediasi pengaruh *job autonomy* terhadap *employee performance* tenaga pengelola BUMDes di

Kecamatan Kunjang, dengan demikian hipotesis **(H4) ditolak**. Berdasarkan gambar 4.2 dapat dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung antara $JA \rightarrow PE \rightarrow EP$ memiliki nilai koefisien jalur $-0,051 \times 0,816 = -0,041$ dengan signifikansi $> 0,05$ artinya pengaruh tidak langsung tersebut memiliki arah negatif dan tidak signifikan, sehingga tidak ada efek mediasi yang dimunculkan oleh pemberdayaan fisik tenaga pengelola BUMDes di Kecamatan Kunjang.

Pembahasan

1. Pengaruh *Job Autonomy* Terhadap *Psychological Empowerment* Tenaga Pengelola BUMDes di Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri
Hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh *job autonomy* terhadap *psychological empowerment* tenaga pengelola BUMDes di Kecamatan Kunjang. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya kebijakan yang lebih mendukung pemberdayaan tenaga pengelola BUMDes, tidak hanya dengan memberikan otonomi kerja, tetapi juga dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Pelatihan yang memperkuat kompetensi, peningkatan partisipasi dalam pengambilan keputusan strategis, serta mekanisme evaluasi yang lebih transparan dapat menjadi solusi untuk meningkatkan *psychological empowerment* tenaga pengelola BUMDes di Indonesia.
2. Pengaruh *Job Autonomy* Terhadap *Employee Performance* Tenaga Pengelola BUMDes di Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri

Hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh *job autonomy* terhadap *employee performance* tenaga pengelola BUMDes di Kecamatan Kunjang. Implikasi dari hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tenaga pengelola BUMDes tidak dapat hanya mengandalkan pemberian otonomi kerja, tetapi juga perlu disertai dengan

sistem dukungan yang lebih komprehensif. Kebijakan yang memperkuat kapasitas manajerial, mekanisme akuntabilitas yang jelas, serta penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif dan adaptif sangat diperlukan untuk memastikan bahwa tenaga pengelola BUMDes dapat bekerja secara lebih produktif, responsif, dan akuntabel dalam mendorong keberlanjutan dan perkembangan ekonomi desa.

3. Pengaruh *Psychological Empowerment* Terhadap *Employee Performance* Tenaga Pengelola BUMDes di Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri

Hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, artinya terdapat pengaruh *psychological empowerment* secara signifikan terhadap *employee performance* tenaga pengelola BUMDes di Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri. Implikasi dari hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja tenaga pengelola BUMDes, diperlukan strategi pemberdayaan psikologis yang lebih kuat. Pemerintah desa dan pemangku kepentingan perlu memberikan dukungan berupa pelatihan, kepercayaan dalam pengambilan keputusan, serta mekanisme umpan balik yang membangun. Dengan meningkatkan *psychological empowerment*, tenaga pengelola BUMDes akan lebih termotivasi, inovatif, dan produktif dalam menjalankan tugasnya, sehingga berkontribusi pada keberlanjutan dan pertumbuhan ekonomi desa.

4. Peran *Psychological Empowerment* dalam Memediasi *Job Autonomy* Terhadap *Employee Performance* Tenaga Pengelola BUMDes di Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri

Merujuk hasil analisis dan perhitungan yang telah dilakukan bahwa *psychological empowerment* tidak mampu memediasi pengaruh *job autonomy* terhadap *employee performance* tenaga pengelola BUMDes di Kecamatan Kunjang Kabupaten Kediri. Artinya, meskipun tenaga pengelola memiliki tingkat otonomi kerja tertentu, hal tersebut tidak secara

langsung atau melalui psychological empowerment berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi hubungan antara job autonomy dan employee performance, yang mungkin berasal dari aspek struktural, budaya organisasi, atau kebijakan pengelolaan BUMDes di Indonesia. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa peningkatan kinerja tenaga pengelola BUMDes tidak cukup hanya dengan memberikan otonomi kerja dan pemberdayaan psikologis, tetapi juga perlu didukung oleh faktor eksternal lainnya, seperti sistem tata kelola yang lebih fleksibel, dukungan kebijakan yang jelas, serta penguatan kapasitas tenaga pengelola melalui pelatihan dan pendampingan yang lebih intensif. Dengan demikian, pendekatan yang lebih holistik dalam meningkatkan employee performance di BUMDes sangat diperlukan agar tenaga pengelola dapat bekerja secara lebih optimal dan berkontribusi secara signifikan terhadap pembangunan ekonomi desa.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disampaikan bahwa otonomi kerja yang diberikan kepada tenaga pengelola BUMDes tidak serta-merta meningkatkan pemberdayaan psikologis mereka. Meskipun tenaga pengelola memiliki kebebasan dalam menjalankan tugasnya, hal tersebut tidak cukup untuk meningkatkan kinerja mereka. Pemberdayaan psikologis yang tinggi meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, dan efektivitas tenaga pengelola dalam menjalankan tugasnya. *Psychological empowerment* tidak mampu memediasi pengaruh *job autonomy* terhadap *employee performance*.

E. Referensi

- Abdellatif, M., & Sayed, M. (2020). Psychological Empowerment and Its Relationship With Decision-Making Styles Among Al-Azhar Teachers. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(2), 102–111. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8213>
- Abdillah, W., & Jogyanto, H. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis* (D. Prabantini (ed.)). Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Afsar, B., & Badir, Y. (2016). The mediating role of psychological empowerment on the relationship between person-organization fit and innovative work behaviour. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1108/JCHRM-11-2015-0016>
- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif. In *CV. Noah Aletheia* (Vol. 1, Nomor 1).
- Akbar, I. B., Hasanati, N., & Shohib, M. (2019). Pengaruh otonomi kerja terhadap turnover intention melalui mediator pemberdayaan psikologis pada karyawan pertelevisian. *Cognicia*, 7(2), 170–174. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i2.9210>
- Amstrong Gary. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kesepuluh). PT. Indeks.
- Arikunto, S. (2018). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik-Revisi ke X. In *Rienika Cipta*. Jakarta: PT Rienika Cipta.
- Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali, G. (2020). Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 5(3). <https://doi.org/10.32503/jmk.v5i3.1093>
- Avey, J. B., Hughes, L. W., Luthans, K. W., & Norman, S. M. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership & Organization Development*

- Journal*, 29(2), 110–126.
<https://doi.org/10.1108/01437730810852470>
- Bakker, A. B. (2018). Job crafting among health care professionals: The role of work engagement. *Journal of Nursing Management*, 26(3), 321–331.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12551>
- Bappenas, R. (2016). Kajian Strategi Industrialisasi Perikanan Untuk Mendukung Pembangunan Ekonomi Wilayah. In *Industri*.
- Breaugh, J. A. (1985). The Measurement of Work Autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551–570.
<https://doi.org/10.1177/001872678503800604>
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1).
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegeem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318–330.
<https://doi.org/10.1111/caim.12079>
- Dwiyanto, A. (2021). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. UGM PRESS.
- Fook, C. Y., Brinten, L., Sidhu, G. K., & Fooi, F. S. (2011). Relationships between psychological empowerment with work motivation and withdrawal intention among secondary school principals in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 2907–2911.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.212>
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 331–362.
<https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gautam, D. K., & Ghimire, S. B. (2017). Psychological empowerment of employees for competitive advantages: An empirical study of Nepalese service sector. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 466–488.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0035>
- Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares, Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk peneliti. In *Universitas Diponegoro* (Vol. 3).
- Goh, Z., Eva, N., Kiazad, K., Jack, G. A., De Cieri, H., & Spreitzer, G. M. (2022). An integrative multilevel review of thriving at work: Assessing progress and promise. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 197–213.
<https://doi.org/10.1002/job.2571>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory, Organizational Behaviour and Human Performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(170), 250–279.
http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Hackman_et_al_1976_Motivation_thru_the_design_of_work.pdf
- Hair, J. F. J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), 106–121.
<https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

- Hanifah, D., & Rafi'i, M. (2021). Peranan Badan Usaha Milik Desa Dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Di Desa Semamung. *Nusantara Journal of Economics (NJE)*, 03(1).
<https://jurnal.uts.ac.id/index.php/nje>
- Hechanova, M. R. M., Alampay, R. B. A., & Franco, E. P. (2006). Psychological empowerment, job satisfaction and performance among Filipino service workers. *Asian Journal of Social Psychology*, 9(1), 72–78.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2006.00177.x>
- Hirst, G., Van Knippenberg, D., Chen, C.-H., & Sacramento, C. A. (2011). How does bureaucracy impact individual creativity? A cross-level investigation of team contextual influences on goal orientation—creativity relationships. *The Academy of Management Journal*, 54(3), 624–641.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>
- James A. Breugh. (1989). the Work Autonomy Scales-Additional Validity Evidence. In *Human Relations* (Vol. 42, Nomor 11, hal. 1033–1056).
- Jaya, I. M. L. M. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata. In *Anak Hebat Indonesia*.
- Jena, L. K., Bhattacharyya, P., & Pradhan, S. (2019). Am I empowered through meaningful work? The moderating role of perceived flexibility in connecting meaningful work and psychological empowerment. *IIMB Management Review*, 31(3), 298–308.
<https://doi.org/10.1016/j.iimb.2019.03.010>
- Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Job characteristics, work involvement, and job performance of public servants. *European Journal of Training and Development*, 40(7), 554–575.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0051>
- Joo, B. K., Lim, D. H., & Kim, S. (2016). Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment. *Leadership and Organization Development Journal*, 37(8), 1117–1134.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2015-0005>
- Junaedy, T., Damayanti, N., Novriyadi, & Prasetya, A. B. (2022). The Mediating Role of Work Engagement and Job Autonomy in the relationship between Transformational Leadership, Organization Support and Employee Performance in Mining Companies in Indonesia. *Proceedings of the international conference on industrial engineering and operations management istanbul, August*, 5370–5381.
<https://www.researchgate.net/publication/362538319>
- Kamaroesid, H. (2016). Tata Cara Pendirian dan Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa. In *Jakarta: Mitra Wacana Media*.
- Keban, Y. T. (2004). Pokok-pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen SDM PNS di Indonesia. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, 8(2), 15–32.
- KemendesaPDTT. (2022). Keputusan Menteri No 80 Tahun 2022 Tentang Status Kemajuan dan Kemandirian Desa Tahun 2022.
- Kementerian Desa Pembangunan Daerah

- Tertingal dan Transmigrasi. (2015). *Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi No 21 Tahun 2015 tentang Penetapan Prioritas Penggunaan Dana Desa Tahun 2016*.
- Khoshnaw, S., & Alavi, H. (2020). Examining the Interrelation Between Job Autonomy and Job Performance: A Critical Literature Review. *Multidisciplinary Aspects of Production Engineering*, 3(1), 606–616. <https://doi.org/10.2478/mape-2020-0051>
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. E., Shamian, J., & Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 527–545. <https://doi.org/10.1002/job.256>
- Li, R., Zhang, H., Zhu, X., & Li, N. (2021). Does employee humility Foster performance and promotability? Exploring the mechanisms of LMX and peer network centrality in China. *Human Resource Management*, 60(3), 399–413. <https://doi.org/10.1002/hrm.22025>
- Lutfitasari, A., & Mulyani, S. (2022). Critical Success Factors for BUMDes: Case Study In Magelang Regency. *Journal of Accounting Auditing and Business*, 5(1).
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kelima). PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Menon, S. T. (1999). Psychological empowerment: Definition, measurement, and validation. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 31(3), 161–164. <https://doi.org/10.1037/h0087084>
- Messmann, G. (2022). Fostering proactive behaviour: The role of work-related reflection, psychological empowerment, and participative safety for innovative behaviour and job crafting. *International Journal of Training and Development*, 27(1), 99–116. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12286>
- Moekijat. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Maxmanroe*.
- Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K., & Hemingway, M. A. (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 399–406. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.399>
- Mustanir, A., Razak, M. R. R., & Mursalat, A. (2021). Pemberdayaan Badan Usaha Milik Desa Dengan Teknologi Informasi Dimasa Pandemi Covid-19 Dalam Pelayanan Publik Yang Less Contact. . . *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(5), 2246–2258. <https://doi.org/10.31764/jmm.v5i5.5410>
- Nabila, F., Budi, S., & Ansyari, M. (2022). Strategi Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(April 2022).
- Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian* (III). Ghalia Indonesia.
- Ningsih, F. H., & Rojikun, A. (2021). Membangun Sumber Daya Manusia (SDM) yang Unggul di Era Milenial. *Jurnal Pemberdayaan Komunitas MH Thamrin*, 3(1). <https://doi.org/10.37012/jpkmht.v3i1.618>
- Ochoa Pacheco, P., Coello-Montecel, D., & Tello, M. (2023). Psychological Empowerment and Job Performance: Examining Serial Mediation Effects of Self-Efficacy and Affective Commitment. *Administrative Sciences*, 13(3), 76. <https://doi.org/10.3390/admsci13030076>

- Owens, B. P., & Hekman, D. R. (2013). How Does Leader Humility Influence Team Performance? Exploring the Mechanisms of Contagion and Collective Promotion Focus. *Academy of management journal*, 73(4), 435–450.
- Owens, B. P., Johnson, M. D., & Mitchell, T. R. (2015). Expressed humility in organizations: Implications for performance, teams, and leadership. *Organization Science*, 24(5), 1517–1538.
<https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0795>
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior And Human Performance*, 32, 160–177.
<https://doi.org/10.4324/9780203813140>
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636–652.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.636>
- Pasali, H., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pendapatan Bumdes Desa Pelita Jaya Kecamatan Bone Raya Kabupaten Bone Bolango. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 30–38.
<https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/13448>
- Pearson, L. C., & Hall, B. W. (1993). Initial Construct Validation of the Teaching Autonomy Scale. *Journal of Educational Research*, 86(3), 172–178.
<https://doi.org/10.1080/00220671.1993.9941155>
- Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005). The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 38–54.
- Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2006). Continuing validation of the teaching autonomy scale. *Journal of Educational Research*, 100(1), 44–51.
<https://doi.org/10.3200/JOER.100.1.44-51>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa*.
- Pieterse, A. N., Knippenberg, D. Van, Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(1), 609–623.
<https://doi.org/10.1002/job.650>
- Pradhan, R. K., Panda, M., & Jena, L. K. (2017). Transformational leadership and psychological empowerment: The mediating effect of organizational culture in Indian retail industry. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(1), 82–95.
<https://doi.org/10.1108/JEIM-01-2016-0026>
- Pramita, C., Maleha, N. Y., & Muharir. (2022). Pengaruh sumber daya manusia dan peran bumdes bangkit jaya terhadap pengembangan desa wisata di desa sugih waras kecamatan teluk gelam kabupaten ogan komering ilir. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah*, 2(1), 77–82.
- Puspayanthi, N. L. P. A. D., Prayudi, M. A., & Wahyuni, M. A. (2017). Penguatan pengelolaan keuangan desa dan optimalisasi peran bumdes untuk kemandirian desa pada desa di Kabupaten Jembrana. *e-Journal Akuntansi Undiksha*, 8(2).
- Ramadhani, M. A., & Indawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Otonomi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1101–1112.
<https://doi.org/10.26740/jim.v9n3>

.p1101-1112

- Rampengan, J. A., Lengkong, F. D. ., & Rares, J. J. (2019). Implementasi Kebijakan Badan Usaha Milik Desa Di Desa Tule Kecamatan Melonguane Timur Kabupaten Kepulauan Talaud. *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 5(74), 1–17.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/23826>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik . In *Deepublish*.
- Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2019). Metodologi penelitian bisnis dengan aplikasi SPSS. In *Jakarta: Mitra Wacana Media*.
- Sampedro, R. (2021). The Sustainable Development Goals (SDG). *Carreteras*, 4(232), 8–16.
<https://doi.org/10.1201/9781003080220-8>
- Saragih, S., Margaretha, M., & Anantyanda, L. (2021). Job Autonomy, Job Crafting and Employees' Well-Being During Working From Home. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 177–185.
<https://doi.org/10.9744/jmk.23.2.177-185>
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia* (Vol. 53, Nomor 9). Jakarta: PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5).
<https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). Metode Penelitian Bisnis Edisi 6 Buku 2. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Setyowati, E. (2019). Tata Kelola Pemerintahan Desa Pada Perbedaan Indeks Desa Membangun (IDM): Studi Tiga Desa di Kabupaten Malang. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 53(9), 1689–1699.
- Shapira-Lishchinsky, O., & Tsemach, S. (2014). Psychological Empowerment as a Mediator Between Teachers' Perceptions of Authentic Leadership and Their Withdrawal and Citizenship Behaviors. *Educational Administration Quarterly*, 50(4), 675–712.
<https://doi.org/10.1177/0013161X13513898>
- Sidik, F. (2015). Menggali Potensi Lokal Mewujudkan Kemandirian Desa. *JKAP (Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik)*, 19(2), 115.
<https://doi.org/10.22146/jkap.7962>
- Sinarwati, N. K., & Prayudi, M. A. (2021). Kinerja Badan Usaha Milik Desa Dan Kontribusinya Bagi Pendapatan Asli Desa. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 10(3), 505.
<https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v10i3.37931>
- Smith, P. (1990). The Use of Performance Indicators in the Public Sector. *Journal of the Royal Statistical Society*, 153(1), 53–72.
<https://doi.org/http://www.jstor.org/stable/2983096>
- Solimun, Fernandes, A. A. R., & Nurjannah. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*. Universitas Brawijaya Press.
<https://books.google.co.id/books?id=GrRVDwAAQBAJ>
- Sørle, H. O., Hetland, J., Bakker, A. B., Espevik, R., & Olsen, O. K. (2022). Daily autonomy and job

- performance: Does person-organization fit act as a key resource? *Journal of Vocational Behavior*, 133(January), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103691>
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. In *Journal of Occupational Health Psychology* (Vol. 3, hal. 356–367). Educational Publishing Foundation. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. https://doi.org/10.1007/978-1-4471-4953-8_17
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Supomo, & Ety Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk mahasiswa dan Umum. *Jurnal Mirai Management*, 3(2).
- Sutrisna, I. W. (2021). Eksistensi Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) DALAM Pembangunan Ekonomi Di Desa. *Jurnal Cakrawarti*, 03(02), 8–15.
- Tanriverdi, H., Turan, S., & Yilmaz, A. (2019). *The Effect Of Psychological Empowerment On Work Life Quality*. February 2018, 152–162. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2019.12.03.13>
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. a. (1990). of Empowerment: Elements " Interpretive " Model An Motivation Task Intrinsic of. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666–681.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100–118. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.100>
- Tuuli, M. M., & Rowlinson, S. (2009). Performance Consequences of Psychological Empowerment. *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(12). [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0000103](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0000103)
- Ugargol, J. D., & Patrick, H. A. (2018). The relationship of workplace flexibility to employee engagement among information technology employees in India. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 5(1), 40–55. <https://doi.org/10.1177/2322093718767469>
- Waldman, D. A., Bass, B. M., & Yammarino, F. J. (1990). Adding to Contingent-Reward Behavior: The augmenting effect of charismatic leadership. *Group & Organization Management*, 15(4), 381–394. <https://doi.org/10.1177/105960119001500404>
- Yagil, D., & Oren, R. (2021). Servant Leadership, Engagement, and Employee Outcomes: The Moderating Roles of Proactivity and Job Autonomy. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 58–65. <https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2021a1>
- Yi-Feng, C., & Tjosvold, D. (2007). Co-operative conflict management: An approach to strengthen relationships between foreign managers and Chinese employees. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(3), 271–294. <https://doi.org/10.1177/10384111>

07082274.

Zeijen, M. E. L., Peeters, M. C. W., & Hakanen, J. J. (2018). Workaholism versus work engagement and job crafting: What is the role of self-management strategies? *Human Resource Management Journal*, 28(2), 357–373.
<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12187>

Zimmerman, M. A., Barbara, I., Schulz, A., & Checkoway, B. (1992). Further Explorations in Empowerment Theory: An Empirical Analysis of Psychological Empowerment. *American Journal of Community Psychology*, 20(6), 707–727.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F01312604.pdf>